

SUELDOS

¿Cuáles son los impuestos estatales sobre la nómina?

Los impuestos estatales sobre la nómina son las contribuciones al Seguro de Desempleo (UI), el Impuesto de Capacitación Ocupacional (ETT), el Seguro Estatal por Incapacidad (SDI) y la retención de Impuestos de Ingresos Personales (PIT).

Los sueldos están sujetos a todos los impuestos sobre la nómina a menos que se indique otra cosa.

¿Qué son los sueldos?

Los "sueldos" son los pagos efectuados a un empleado por sus servicios personales, incluyendo comisiones, bonos y el valor razonable en efectivo de toda remuneración pagada a un empleado en cualquier medio que no sea efectivo (por ejemplo, alojamiento y alimentos).

Los "sueldos" incluyen, pero no se limitan a, lo siguiente:

- Los salarios, el pago por hora, el salario por pieza o los pagos por un trabajo en particular.
- Las comisiones y los bonos.
- El valor razonable en efectivo de cualquier remuneración que no sea en efectivo.
- Alimentos y alojamiento:
 1. Excepto que las comidas y el alojamiento no están sujetos a retención del PIT cuando se suministran en el local de un empleador para conveniencia del mismo y en el caso del alojamiento cuando éste es proporcionado como una condición del empleo.
 2. Hay reglas especiales aplicables a los empleadores domésticos. Vea la Hoja de Información: Servicios Domésticos (DE 231L) y la Guía del Empleador Doméstico (DE 8829).
- Las propinas en efectivo y los pagos adicionales de \$20 o más en un mes que estén incluidos en una declaración escrita proporcionada por el empleado al empleador.
- Las propinas de banquetes y las propinas controladas por el empleador son consideradas como sueldo regular y son totalmente gravables. El carácter gravable de las propinas de banquetes y las propinas controladas por el empleador no depende de que el empleado las reporte al empleador.
- Los servicios legales del grupo que sean proporcionados por un empleador a un empleado o a su cónyuge. Limitado a un valor de prima anual de \$70.
- Las contribuciones del empleador, sin deducción en la nómina, en una cuenta de Fideicomiso Escolar llamada en inglés "Golden State Scholarship Trust" de un empleado para el beneficio del mismo o un beneficiario designado por él.
- Los sueldos que no sean en efectivo que el empleador aplique a una deuda del empleado o a una deuda del empleado con un tercero.
- Las contribuciones para pensión y jubilación hechas por un empleado a menos que éstas se hagan a un plan aprobado.
- Los pagos por enfermedad y accidente excepto los que se hagan bajo la ley de compensación por accidentes de trabajo o los que se hagan de planes financiados por los empleados. Los pagos por enfermedad y accidentes pagados seis meses calendario después que el empleado haya trabajado por última vez para el empleador, están excluidos del UI, el ETT y el DI, pero sujetos a la retención del PIT si los pagos son resultado de las contribuciones hechas por el empleador que fueron deducidas del ingreso bruto del trabajador o los pagos sean efectuados por el empleador.
- "Las prestaciones" proporcionadas o pagadas por el empleador en nombre de los empleados y sus sujetas tales como:
 1. Los vehículos de la compañía usados por el empleado para ir a y venir del trabajo o para su uso personal.
 2. El pago por enfermedad hecho por terceros pagadores (por ejemplo, compañías de seguros) sólo son reportables para el UI.
 3. Los pagos por enfermedad pagados por el empleador.
- Todas las contribuciones del empleador bajo un arreglo en efectivo aprobado o diferido (Código de Rentas Internas [Internal Revenue Code] (IRC) Sección 401 [k]) que representen contribuciones electivas hechas por los empleados. (No se requiere retención del PIT si los pagos son deducibles de los ingresos brutos para propósitos del impuesto estatal sobre la renta).
- Las cantidades diferidas bajo un plan no aprobado de remuneración diferida (gravables cuando los servicios sean desempeñados o cuando no haya riesgo sustancial de pérdida del derecho como consecuencia del incumplimiento de una obligación, lo que se presente posteriormente de estos dos casos).
- Los pagos efectuados por el empleador sin deducciones en la nómina, de los impuestos requeridos de los empleados para el SDI y/o bajo la Ley Federal de Contribuciones de Seguros (Federal Insurance Contributions Act [FICA]). (Los sueldos no incluyen el pago de la FICA sin deducciones en la nómina por servicios domésticos o por trabajo agrícola). Vea DE 231Q.

Los "sueldos" no incluyen los siguientes tipos de pagos:

Estas clases de sueldos no están sujetos a impuestos sobre la nómina a menos que se indique otra cosa.

- Los pagos a un hijo o hija menores de 18 años de edad empleados por el padre o madre (o por una sociedad formada solamente por los padres); la esposa empleada por el esposo o el esposo empleado por la esposa; y el padre o madre empleados por el hijo o la hija. Los pagos están sujetos a retención del PIT.

- El pago para cubrir los gastos de negocios requeridos o necesarios incurridos por el empleado mientras desempeña servicios para el empleador (por ejemplo, gastos de viaje).
- Los pagos de seguros o anualidades de un plan aprobado a un empleado por su jubilación. (Sujetos a retención del PIT a menos que el beneficiario elija ser exentado de la retención).
- Los pagos de incapacidad por enfermedad o accidente efectuados más de seis meses calendario después del último mes en que trabajó el empleado (sujetos a retención del PIT).
- Las indemnizaciones por despido si el propósito es complementar las prestaciones de remuneración por desempleo (sujetas a retención del PIT).
- El pago por vacaciones o días festivos devengado pero no pagado antes de la terminación del empleo (sujeto a retención del PIT).
- Las primas de seguros médico o los gastos por atención médica pagados por el empleador en nombre del empleado o su sujetos. Las primas o gastos pagados por el empleador en nombre del(la) compañero(a) del empleado (como es definido en la Sección 297 del Código Familiar) no serán excluidas de salarios para UI, ETT ó para el propósito de DI.
- La incapacidad por enfermedad o accidente bajo una ley de compensación por accidentes de trabajo.
- Los gastos de mudanza, si se considera razonablemente que los gastos son una deducción permisible al empleado de acuerdo con las Secciones 217 y 132 del IRC.
- Los premios por logros del empleado, si es razonable creer que su monto es deducible de los ingresos brutos conforme a la Sección 74(c) del IRC.
- Los pagos de becas o los subsidios para becarios, si es razonable creer que su monto es deducible de los ingresos brutos conforme a la Sección 117 del IRC.
- Los programas de asistencia para atención de los dependientes, si se cree razonablemente que su monto es deducible de los ingresos brutos conforme a la Sección 129 del IRC.
- Los pagos recibidos de o efectuados a los siguientes tipos de planes de pensiones:
 1. Los pagos del empleador a un fideicomiso según se define en la Sección 401(a) del IRC.
 2. Un plan de anualidades según se define en la Sección 403(a) del IRC.
 3. Un plan de pensiones simplificado para empleados (Pensión Simplificada para Empleados-Convenio de Jubilación Individual [SEP-IRA]) a menos que se haga como resultado de un convenio de reducción del salario. (No está sujeto a retención del PIT si es deducible de los ingresos brutos).
 4. Un contrato de anualidades según se define en la Sección 403(b) del IRC a menos que se haga como resultado de un convenio de reducción del salario. (No está sujeto a retención del PIT si es deducible de los ingresos brutos).
- 5. Un plan gubernamental exento de remuneración diferida según se define en la Sección 3121(v)(3) del IRC.
- Las deducciones en la nómina de los empleados efectuadas bajo un plan de "cafetería" que observe las disposiciones de la Sección 125 del IRC y efectuadas para los siguientes propósitos:
 - Seguro de atención médica
 - Seguro de atención dental
 - Seguro de atención de la vista
 - Seguro de vida
 - Seguro por incapacidad a largo plazo
 - Ayuda para atención de sus sujetos
 - Reembolso de gastos médicos u hospitalarios
- Los honorarios pagados a un miembro del consejo de administración de una corporación cuando desempeñe servicios en esta capacidad según se define en la Sección 622(b) del Código de Seguro de Desempleo de California (CUIC) no se consideran sueldos. Los pagos por servicios no desempeñados en la capacidad de miembro del consejo de administración según se definen en la Sección 622(c) del CUIC pueden considerarse como sueldos.
- Pagos atrasados otorgados a un empleado(a) porque el empleador no estaba cumpliendo con la ley llamada en inglés Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN). Tales pagos están sujetos a deducciones del PIT.

¿Los sueldos deberían ser incluidos en un reporte cuando son pagados o devengados?

Para propósitos de presentación en reportes, los sueldos son gravables cuando se paguen, o se paguen implícitamente o cuando un empleado reciba una remuneración que no sea en efectivo. Los sueldos se pagan implícitamente cuando son acreditados a la cuenta de, o apartados para, un empleado de modo que puedan ser retirados en cualquier momento, aunque no hayan pasado realmente a la posesión de la persona de que se trate. Todos los beneficios del UI o DI pagados a un individuo están basados en el monto de los sueldos pagados durante el trimestre dentro del periodo básico designado en el que los sueldos de ese individuo eran más altos. Por esta razón, es importante reportar apropiadamente los sueldos cuando se paguen o se paguen implícitamente a un empleado.

Al presentar su Reporte Trimestral de Sueldos y Deducciones, DE 6 al Departamento del Desarrollo del Empleo, deberá proporcionar el número del seguro social del empleado que le corresponda a cada trabajador, su nombre, los sueldos totales sujetos al UI y DI pagados al empleado en el trimestre y el monto de los sueldos sujeto al PIT de California así como el monto del PIT retenido para cada individuo.

Los sueldos debidos a un empleado dentro del tiempo requerido por la ley, si todavía no han sido pagados al momento que deba presentarse el Reporte Trimestral de Sueldos y Deducciones, DE 6, deberán ser incluidos en un DE 6 separado bajo la leyenda "Sueldos Legalmente Debidos pero No Pagados". Los individuos tienen derecho a los beneficios del UI o DI sobre estos sueldos. La retención del PIT sobre esos sueldos deberá ser reportada en el DE 6 del trimestre en que los sueldos realmente sean pagados. Las contribuciones al UI, el ETT y el DI y la retención del PIT deberán ser pagados con el formulario DE 88 que debe presentarse cuando los sueldos realmente sean pagados.

Empleador/Programa de Oportunidad Equitativa. Servicios y ayuda auxiliares a disposición de las personas con incapacidades.